

Betriebliches Suchtmanagement

Der nachfolgende Plan beinhaltet eine **stufenweise Steigerung von Maßnahmen und Hilfsangebote** für Gefährdete und Abhängige. Aus Motivationsgründen hat der Vorgesetzte auch bei positiver Veränderung in jeder Stufe **Rückmeldegespräche** zu führen. In diesen Gesprächen kann z. B. die weitere Vorgehensweise vereinbart werden. Die in den Stufenplan involvierten Personen sind darüber in Kenntnis zu setzen.

1. Stufe (Fürsorgegespräch)

Entsteht bei Vorgesetzten oder Kollegen der Eindruck, dass ein Mitarbeiter suchtgefährdet ist bzw. eine Abhängigkeit besteht, dann hat der **Vorgesetzte** und (wenn möglich und vom Arbeitnehmer gewünscht) im Beisein des **Betriebsrats** mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. In diesem Gespräch werden gegenüber dem Betroffenen die negativen Auffälligkeiten im Betrieb sachlich dargelegt. Solche Auffälligkeiten sind z. B. Verdacht auf Alkoholkonsum sowie illegaler Suchtmittelkonsum, Unpünktlichkeit, unentschuldigte Fehlzeiten, starke Leistungsschwankungen usw..

→ Der Betroffene wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Es enthält jedoch den Hinweis, dass der Vorgesetzte auf das Arbeitsverhalten des Betroffenen achten wird und dass nach 3 Wochen ein weiteres Gespräch geführt wird.

→ Sollte trotz des Gesprächs ein dauerhaftes, akutes, berauschendes Verhalten festgestellt werden, tritt sofort Stufe 2 in Kraft.

2. Stufe (Klärungsgespräch)

Ist im Verhalten des Betroffenen nach sechs Wochen keine Veränderung festzustellen, so ist vom **Vorgesetzten** ein weiteres Gespräch zu führen. Zu diesem Gespräch werden ein **Vertreter der Personalabteilung**, ein **Mitglied des Betriebsrates** sowie der **Betriebsarzt** hinzugezogen.

→ Der Betroffene wird auf die innerbetrieblichen Hilfsangebote (Betriebsarzt, Ausschuss für Suchtprävention des Betriebsrats) hingewiesen und aufgefordert, innerhalb von vier Wochen eine **Beratungsstelle** aufzusuchen, die dort empfohlenen Therapiemaßnahmen anzunehmen und diesen Besuch dem Vorgesetzten schriftlich nachzuweisen. Er muss sich gleichzeitig bereit erklären, dass die Beratungsstelle dem Betriebsarzt Auskünfte geben darf, ob für den Betroffenen weiterer Behandlungsbedarf besteht. Der Betroffene erhält eine Kopie dieser Betriebsvereinbarung und er wird auf die weitere Vorgehensweise hingewiesen. Eine Gesprächsnotiz wird erstellt. Dieses Gespräch hat noch keine personellen Konsequenzen.

3. Stufe (Interventionsgespräch mit Abmahnung)

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb der vereinbarten vier Wochen weiterhin nicht oder kann er den **Nachweis über den Besuch (bzw. über einen Termin) bei der Beratungsstelle und den Nachweis über den weiteren Behandlungsbedarf** nicht erbringen, führen der **Vorgesetzte**, ein **Vertreter der Personalabteilung** und ein **Mitglied des Betriebsrates** ein weiteres Gespräch mit ihm.

→ In diesem Gespräch wird erneut auf das Fehlverhalten hingewiesen, und er wird schriftlich aufgefordert, unverzüglich einen Termin bei einer Beratungsstelle zu vereinbaren. Kommt der Betroffene dieser Aufforderung innerhalb einer Woche dennoch nicht nach, erhält er eine **Abmahnung**. Die Notiz über dieses Gespräch wird der Personalakte beigefügt.

4. Stufe (Interventionsgespräch mit Androhung der Kündigung)

Ist der Betroffene innerhalb von zwei Wochen nach all diesen Maßnahmen nicht einsichtig und erfolgt keine Änderung in seinem Verhalten, ist mit dem Mitarbeiter ein **letztes Gespräch mit dem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung und einem Mitglied des Betriebsrates** zu führen.

→ Dem Betroffenen wird letztmalig unter **Androhung der Kündigung** eine Woche Bedenkzeit gegeben, das Hilfsangebot – sofortige Behandlung nach Aufsuchen einer Beratungsstelle – anzunehmen. Verweigert er diese Hilfe, wird die Kündigung ausgesprochen.

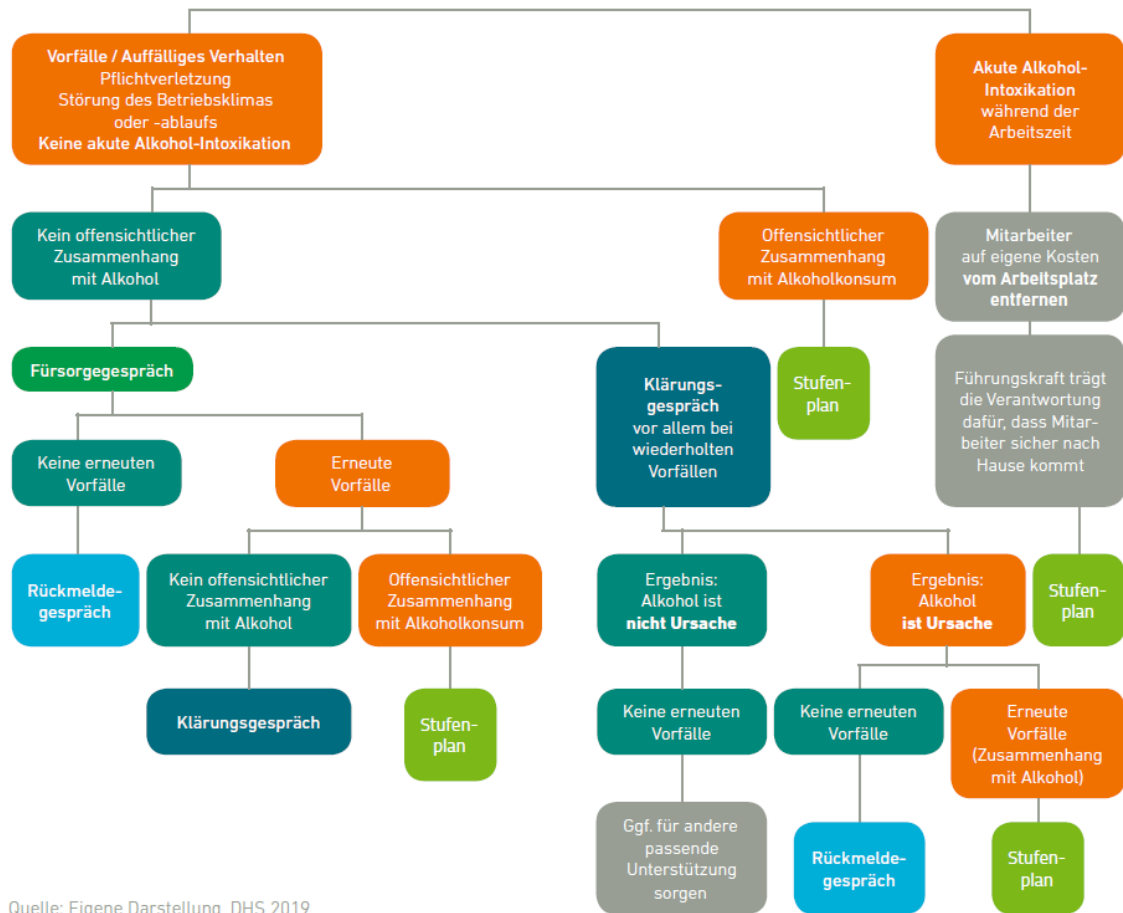
5. Stufe (Kündigung)

Ist der Betroffene nach all diesen Maßnahmen weiterhin uneinsichtig oder bricht er eine begründete ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig ab, wird ihm die **Kündigung** ausgesprochen unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen, z. B. Kündigungsschutzgesetz und unter Beteiligung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG.

Mit der Kündigung wird dem Betroffenen mitgeteilt, sollte Personalbedarf bestehen, er bei der Besetzung der Stelle bevorzugt behandelt wird. Dies setzt jedoch voraus, dass er innerhalb eines Jahres nach seinem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis nachweist, dass die Entziehungsbehandlung erfolgreich abgeschlossen ist und er zum Zeitpunkt der von der Firma vorzunehmenden Einstellung als abstinent anzusehen ist und mit der Beendigung kein Abfindungsanspruch entstanden ist.

Die Zusicherung der Wiedereinstellung begründet nur einen Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen, nicht jedoch am alten Arbeitsplatz. Im Falle einer Wiedereinstellung wird die frühere Dienstzeit nach Ablauf von zwei Jahren angerechnet, sofern der Betroffene bis zu diesem Zeitpunkt nicht wieder rückfällig geworden ist.

Flusschema für eine Suchtintervention



Vorgehensweise bei Rückfälligkeit (Interventionsgespräch mit Abmahnung bzw. Kündigung)

Bei Rückfall nach einer erfolgreichen Entziehungsbehandlung oder sonstigen Hilfsmaßnahmen wird grundsätzlich individuell unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles entschieden, welche Maßnahmen getroffen werden. In der Regel setzen die Maßnahmen in der Stufe 3 dieser Betriebsvereinbarung ein. Bei einem weiteren Rückfall wird dem Betroffenen nach Anhörung des Betriebsrates gekündigt. Dem Mitarbeiter wird erneut diese Betriebsvereinbarung ausgehändigt.

Wiedereingliederung und Nachsorge

Nach Abschluss einer nachweislich erfolgreichen Therapie führen der Vorgesetzte, ein Vertreter der Personalabteilung, der Betriebsarzt und ein Mitglied des Betriebsrates mit dem Mitarbeiter ein Gespräch. Ziel des Gesprächs ist es, den abstinenten Mitarbeiter bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. Der Vorgesetzte soll dafür Sorge tragen, dass der Mitarbeiter nach einer ambulanten oder stationären Behandlung wieder voll im Kollegenkreis integriert und in seinen Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert wird. Bis zum **Erlöschen des Eintragens in die Personalakte nach zwei Jahren** hat der Mitarbeiter einen **jährlichen Nachweis seiner Abstinenz (z. B. über den Betriebsarzt)** zu erbringen. Sollte der Nachweis nicht erbracht werden, ist das einem Rückfall gleichzusetzen.

Bestellung betrieblicher Suchtbeauftragter (Arbeitskreis Sucht)

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat bestimmen zwei Suchtbeauftragte die einen Arbeitskreis „Sucht“ bilden. Der Arbeitskreis Sucht setzt sich aus Mitgliedern des Betriebsrats und der Sanitätshelfer zusammen. Er trifft sich regelmäßig, mindestens drei Mal im Jahr und überwacht die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung. Darüber hinaus initiiert er Maßnahmen zur Suchtprävention und Aufklärung in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und den entsprechenden Fachverbänden.

Schweigepflicht

Mitglieder des Arbeitskreises Sucht unterliegen der Schweigepflicht, d. h. Inhalte und Informationen von Beratungsgesprächen dürfen nur mit Einverständnis des betroffenen weitergegeben werden.

Informationen der Mitarbeiter

Die Betriebsvereinbarung ist für alle Mitarbeiter und Vorgesetzte zugänglich. Bei der Einstellung erhalten alle Mitarbeiter und Auszubildende eine entsprechende Unterweisung.